

固高科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

固高科技股份有限公司（以下简称“公司”）为保证 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“本激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动员工的积极性，激励员工更勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，现根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2026 年修订）》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，特制定公司《2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司限制性股票激励计划的顺利实施，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司限制性股票激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作成效，提升工作能力，客观、公正评价员工的业绩和贡献，为本次限制性股票激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术/业务人员。

四、考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。
- （二）公司人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。

考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的最终审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票对应的考核年度为2026年、2027年和2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次，根据业绩考核（含营业收入及净利各占50%）目标完成情况核算公司层面归属比例。

授予部分限制性股票各年度的营业收入考核目标如下表所示：

归属期	考核年度较2025 年营业收入增长率（A）--占公司层面业绩考核目标50%	
	目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期（2026年）	20%	16%
第二个归属期（2027 年）	40%	32%
第三个归属期（2028年）	60%	48%
考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X1）
考核年度较 2025年 营业收入增长率 （A）	$A \geq A_m$	X1=50%
	$A_n \leq A < A_m$	X1=40%
	$A < A_n$	X1=0%

授予部分限制性股票各年度的净利考核目标如下表所示：

归属期	考核年度较 2025年净利增长率（B）--占公司层面业绩考核目标50%	
	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期（2026 年）	15%	12%
第二个归属期（2027 年）	30%	24%

第三个归属期 (2028年)	45%	36%
考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X2)
考核年度较 2025年 归属于母公司净利 增长率 (B)	$B \geq B_m$	X2=50%
	$B_n \leq B < B_m$	X2=40%
	$B < B_n$	X2=0%

注：1、上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。
2、上述“净利润”是经审计的归属于上市公司股东的净利润，以经审计的合并报表所载数据为计算依据。
3、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。
4. 公司层面归属比例为营业收入考核归属比例 (X1) 与净利润考核归属比例 (X2) 之和。

（二）所属公司层面的业绩考核要求

在本激励计划执行期间，所属公司的业绩考核按照上述归属期，以年度设定业绩考核目标，业绩考核内容、方法、目标由公司总经理办公会按年度决定，并报备董事会薪酬与考核委员会。激励对象当年实际可归属的权益与其所属公司的业绩考核挂钩，根据各所属公司的业绩完成情况设置不同的所属公司层面的归属比例。

（三）个人层面业绩考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“一级”“二级”“三级”“四级”“五级”五个档次，届时依据限制性股票对应考核期的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	一级	二级	三级	四级	五级
个人层面归属比例	100%	90%	80%	70%	0%

激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×公司层面归属比例×所属公司层面归属比例×个人层面归属比例。

归属期内，公司根据上述业绩考核要求，综合公司层面、所属公司层面及个人层面业绩考核结果，为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若根据上述考核要求计算后激励对象当期可归属的限制性股票比例低于100%，则激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期

归属，公司将按本激励计划规定作废失效。

六、考核期间与次数

考核期间为激励对象申请归属限制性股票的前一个会计年度。

本激励计划的考核年度为 2026—2028 年，本激励计划实施期间，公司层面、所属公司层面和个人层面的业绩考核每年度考核一次。

七、考核程序

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导对激励对象的考核工作，审查激励对象的行权资格。

（二）年末由人力资源部门牵头，财务部门辅助，理清经营管理指标完成情况，作为考核依据。

（三）依照激励对象的业绩完成率确定其归属比例，如果公司层面业绩考核达到目标值或触发值，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×公司层面归属比例×所属公司层面归属比例×个人层面归属比例。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。
- 2、为保证激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由考核记录员及当事人签字。
- 3、考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订及解释。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自限制性股票激励计划生效后实施。

固高科技股份有限公司董事会

2026 年9月7日